

Compte rendu

Ouvrage recensé :

La méthode des cas. Recueil de cas en gestion des ressources humaines et en relations du travail, par Roch LAFLAMME, Québec : Les Presses de l'Université Laval, 2005, 249 p., ISBN : 2-7637-8228-0.

par Yves-C. Gagnon

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 61, n° 1, 2006, p. 181-182.

Pour citer ce compte rendu, utiliser l'adresse suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/013727ar>

DOI: 10.7202/013727ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

La méthode des cas. Recueil de cas en gestion des ressources humaines et en relations du travail,

par Roch LAFLAMME, Québec : Les Presses de l'Université Laval, 2005, 249 p., ISBN : 2-7637-8228-0.

Ce livre s'adresse principalement aux étudiants et aux professeurs de niveau universitaire dans le domaine des relations industrielles, du management, des sciences sociales et humaines. Comme le souligne l'auteur, son contenu n'a pas d'autre prétention que celle de rendre plus dynamique l'analyse d'un problème par la présentation de situations concrètes.

Le livre comporte onze chapitres dont le premier présente la méthode des cas et les dix autres des cas d'entreprises. Ces cas sont tirés de situations vécues telles qu'analysées par l'auteur ou ses collaborateurs. De façon concrète, des solutions ont donc déjà été trouvées pour chacune de ces problématiques. D'ailleurs, sur demande, un solutionnaire sur cédérom est disponible pour les animateurs qui utilisent ce volume.

Dans le chapitre 1, intitulé La méthode des cas, à partir d'une revue de littérature assez exhaustive, l'auteur en fait d'abord un historique où il situe que c'est au cours des années 50 que cette méthode a été adoptée comme technique d'enseignement dans les facultés d'administration, de droit et de sciences sociales canadiennes. Il traite ensuite des différentes définitions qu'on en donne et qui abordent toujours l'aspect mise en situation de faits réels ou fictifs de même que le fait qu'il s'agit d'une problématique à explorer ou à résoudre. À cet effet, il cite Fernand Morin (« La méthode de cas », *Plan de cours : Intégration des connaissances en relations industrielles*, Département des relations industrielles, 2004) qui résume l'ensemble des définitions présentées : « Un cas est semblable à un fragment de vie soumis à votre analyse. En recherchant méthodiquement et sérieusement une piste valable de solution, ce même cas deviendra, en quelque sorte, un frag-

ment de votre vie ». En fait, la méthode des cas repose sur trois pôles : l'analyse, le jugement et la communication.

Toujours dans le même chapitre, l'auteur aborde ensuite l'utilité de la méthode des cas pour enseigner le métier de gestionnaire en favorisant un apprentissage à petits pas, par essais et erreurs. C'est un excellent moyen de décortiquer un problème dans un climat agréable et stimulant, en permettant à l'étudiant de se mettre dans la peau du décideur qui doit analyser et trier parmi un lot d'informations plus ou moins diluées. En fait, il y a trois principaux avantages de recourir à la méthode des cas. Elle facilite l'acquisition d'expérience, augmente la motivation des participants et aide au développement d'habiletés intellectuelles, à savoir, résoudre un problème, prendre des décisions, développer les habiletés à communiquer et développer des relations interpersonnelles.

Relativement à la qualité, un bon cas rencontre quatre principaux critères. Premièrement, il décrit une situation concrète issue de la réalité de la vie professionnelle (authenticité du cas). Deuxièmement, il aborde un problème nécessitant un diagnostic et une décision (urgence de la situation dans le cas). Troisièmement, il fait référence à une situation exigeant, pour être traitée, une information et une formation dans un domaine particulier de la connaissance ou de l'action (orientation pédagogique du cas). Quatrièmement, il présente une situation globale (finitude du cas).

En ce qui touche la résolution d'un cas, là encore, il existe différents modèles présentés par l'auteur qui retient les cinq étapes suivantes : identifier les informations pertinentes, établir un diagnostic, fixer des objectifs à l'intervention, rechercher de même que

choisir la solution jugée la plus adéquate et établir la stratégie d'implantation. Vient ensuite la rédaction du rapport final qui devrait être concis et contenir une synthèse du problème, un rappel succinct de quelques solutions non retenues et les motifs de leur rejet, les arguments qui militent pour celle qui a été retenue de même que les conditions, risques et coûts inhérents à son application efficiente.

Ce premier chapitre aborde finalement certaines limites du recours à la méthode des cas. Il est possible que plus d'une solution soit acceptable, que la définition du problème soit erronée, que toutes les données ne soient pas disponibles ou accessibles, que la discussion qu'elle suscite se convertisse en joutes oratoires.

Les dix autres chapitres présentent chacun un cas différent en nature et en amplitude, ce qui fait que la longueur des textes varie de 5 à 32 pages. Il s'agit de : La fusion de « la protection » et de la Sécurité, du cas Sécur (une acquisition d'entreprise), La rationalisation de « La nouvelle et associés », La commotion à la division Papiers, Le rachat par les

travailleurs chez Girardi, Les plastiques ABL, Les aciers For, La syndicalisation d'une coopérative, Un conflit à l'hôpital et La syndicalisation des pharmacies Ritalon.

La présentation de ces cas respecte sensiblement les critères de qualité d'un bon cas. Sauf pour un, ils présentent assez clairement la mission ou le mandat qui est confié à l'utilisateur.

De façon globale, ce livre rencontre pleinement les objectifs que s'est fixé, d'entrée de jeu l'auteur, à savoir, de rendre plus dynamique l'analyse d'un problème par la présentation de situations concrètes. En plus, le premier chapitre constitue une synthèse fort pertinente et intéressante de ce qui devrait guider le recours à la méthode des cas. Peut-être aurait-il été intéressant que soit abordé la façon donc ces cas ont été élaborés et ces thèmes spécifiques choisis. Mais c'est plus de l'ordre de la curiosité que d'une nécessité à l'usage efficace de ce livre.

YVES-C. GAGNON

École nationale
d'administration publique

Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail,

par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, Montréal : Éditions Transcontinental et Québec : Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship, 2004, 169 p., ISBN : 2-89472-233-8 et 2-89521-075-6.

La publication de cet ouvrage collectif s'inscrit dans la poursuite de la mission du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail [GAHST], soit de jouer un rôle conseil auprès des organisations dans l'implantation et la mise à jour de politiques de prévention et de sensibilisation du harcèlement et le soutien aux personnes aux prises avec cette problématique. Le présent guide est en fait la deuxième édition d'un premier ouvrage intitulé *Ça fait pas partie d'la job*, paru en 1996, revu et bonifié sur la base des expériences et des observations du collectif. Cette

seconde parution vise plus spécifiquement à informer et à outiller le lecteur à mieux reconnaître les manifestations de harcèlement, à réaliser l'implantation d'une politique interne et à mettre en place des mécanismes d'intervention sur la problématique.

D'entrée de jeu, l'ouvrage circonscrit la double problématique du harcèlement sexuel et psychologique. Il faut en effet être en mesure de reconnaître le harcèlement sous toutes ses formes pour le prévenir dans sa globalité. Les auteures se proposent également de répondre à